

JDP

newsletter

Rozszerzone uprawnienia
Państwowej Inspekcji Pracy –
jak przygotować się na
nadchodzące zmiany

kwiecień 2026 | jdp-law.pl

Rozszerzone uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy

Od 8 lipca 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) uzyska nowe kompetencje, umożliwiające, między innymi, okręgowym inspektorom pracy reklasyfikację umów cywilnoprawnych (np. umów B2B, umów zlecenia) na umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej, bez konieczności kierowania sprawy do sądu. Ponadto, nowelizacja upraszcza wymianę informacji między PIP a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i Krajową Administracją Skarbową I (KAS). Dla podmiotów funkcjonujących z modelem współpracy wykorzystującym umowy cywilnoprawne może to oznaczać konieczność zarządzenia ryzykiem reklasyfikacji.

Prezydent skierował ustawę do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej, co jednak nie wstrzymuje jej wejścia w życie.

Decyzja administracyjna o istnieniu stosunku pracy

Cechami charakterystycznymi stosunku pracy są przede wszystkim podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy oraz wykonywanie pracy pod jego kierownictwem. Z kolei pozostałe elementy, takie jak osobiste i odpłatne świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, mogą występować również w ramach umów cywilnoprawnych. **O tym, czy strony łączą stosunek pracy czy stosunek cywilnoprawny, przesądza nie nazwa ani forma zawartej umowy, lecz rzeczywisty sposób jej wykonywania.**

Rozszerzenie uprawnień inspektorów pracy ma na celu przeciwdziałanie sytuacjom, w których pracodawca zawiera umowę cywilnoprawną tam, gdzie charakter obowiązków zatrudnionego wymaga zawarcia umowy o pracę. W takim przypadku inspektor pracy będzie mógł w drodze decyzji administracyjnej stwierdzić istnienie stosunku pracy.

Rozszerzenie uprawnień inspektorów pracy ma na celu przeciwdziałanie sytuacjom, w których pracodawca zawiera umowę cywilnoprawną tam, gdzie charakter obowiązków zatrudnionego wymaga zawarcia umowy o pracę. W takim przypadku inspektor pracy będzie mógł w drodze decyzji administracyjnej stwierdzić istnienie stosunku pracy.

Procedura składa się z następujących etapów:

Inspektor przeprowadza kontrolę u pracodawcy.

Jeżeli stwierdzi, że relacja łącząca strony nosi cechy stosunku pracy, właściwy organ PIP wydaje najpierw polecenie usunięcia naruszenia, wyznaczając termin jego wykonania. Termin powinien być wyznaczony w taki sposób, aby ocena wykonania polecenia mogła nastąpić jeszcze w trakcie trwania kontroli.

Jeżeli pracodawca nie zastosuje się do polecenia w wyznaczonym terminie, okręgowy inspektor pracy może wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy.





Jest to najdalej idący środek, jakim dysponuje inspektor. Efektem kontroli może być również samo polecenie (a w dalszej kolejności ewentualnie decyzja) nakazujące usunięcie naruszeń prawa w sposobie wykonywania umowy cywilnoprawnej.

Decyzja wywołuje skutki prawne od dnia jej wydania na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego oraz prawa ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Co do zasady od tego dnia pracodawcę łączy z pracownikiem umowa o pracę.

Decyzja staje się jednak wykonalna dopiero po upływie terminu na wniesienie odwołania (jeżeli go nie wniesiono) albo po prawomocnym rozstrzygnięciu sądu. Pracodawca będzie mógł więc w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji wnieść za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy odwołanie do sądu.

Co istotne, nawet jeśli pracodawca zaskarży decyzję, sąd będzie mógł udzielić pracownikowi zabezpieczenia, na mocy którego umowa w trakcie postępowania będzie mogła zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana jedynie na zasadach określonych w przepisach prawa pracy dotyczących powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Niezależnie od postępowania administracyjnego okręgowy inspektor pracy może, w szczególności gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż objęty decyzją, wnieść powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

Ponadto, inspektor będzie mógł nadać decyzji rygor natychmiastowej wykonalności. Wówczas, pracodawca będzie zobowiązany zastosować się do decyzji już od dnia jej wydania, nawet jeśli wnieś od niej odwołanie.

Nowe uprawnienia PIP oznaczają przede wszystkim istotny wzrost ryzyka reklasyfikacji umów cywilnoprawnych na umowy o pracę, i to w trybie administracyjnym, bez konieczności przeprowadzenia postępowania sądowego. Choć sama decyzja wywołuje skutki dopiero od dnia jej wydania, konsekwencje dla pracodawcy mogą być daleko idące. **Od tego momentu pracodawca jest zobowiązany traktować zatrudnionego jak pracownika ze wszystkimi wynikającymi z tego obowiązkami, np.:**

- udzielaniem urlopu wypoczynkowego,
- przestrzeganiem norm czasu pracy,
- rekompensowaniem pracy w godzinach nadliczbowych, czy
- odprowadzaniem składek i zaliczek na zasadach właściwych dla stosunku pracy.



Możliwość wystąpienia do Głównego Inspektora Pracy o interpretację indywidualną indywidualną

Każdy podmiot objęty zakresem kontroli PIP, w tym pracodawcy oraz inne podmioty, na rzecz których jest lub była świadczona praca, będzie mógł zwrócić się do Głównego Inspektora Pracy z wnioskiem o wydanie **interpretacji indywidualnej w zakresie tego, czy dany stosunek prawny stanowi stosunek pracy**. Dzięki temu pracodawcy zyskają narzędzie, które zapewni im większą pewność co do kwalifikacji prawnej łączącego strony stosunku oraz zabezpieczenie się na wypadek kontroli. Interpretacja będzie wiążąca dla PIP i pracodawca nie będzie mógł być obciążony sankcjami prawnymi, w zakresie w jakim zastosował się do jej rozstrzygnięcia.

Kluczowe będzie precyzyjne sformułowanie wniosku z uwzględnieniem wszystkich okoliczności istotnych dla kwalifikacji prawnej umowy. Pominięcie nawet jednego elementu, na przykład sposobu wydawania poleceń, zasad rozliczania czasu pracy czy stopnia samodzielności zatrudnionego, może sprawić, że interpretacja nie obejmie ochroną tych aspektów współpracy, które pominięto we wniosku.

Opłata za interpretację dotyczącą jednego stosunku prawnego będzie wynosiła **40 złotych**. Interpretacja indywidualna będzie wiążąca dla organów PIP i może zostać **zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy**. Wnioskodawca nie jest nią formalnie związany, jednak nie może zostać obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi ani karami w zakresie, w jakim zastosował się do jej treści. **Co istotne, ochrona ta nie działa, jeżeli stan faktyczny ustalony w toku kontroli różni się od opisanego we wniosku o interpretację** – dlatego kluczowe jest precyzyjne i wyczerpujące przedstawienie rzeczywistych warunków współpracy.



Zdalne kontrole PIP i elektroniczacja

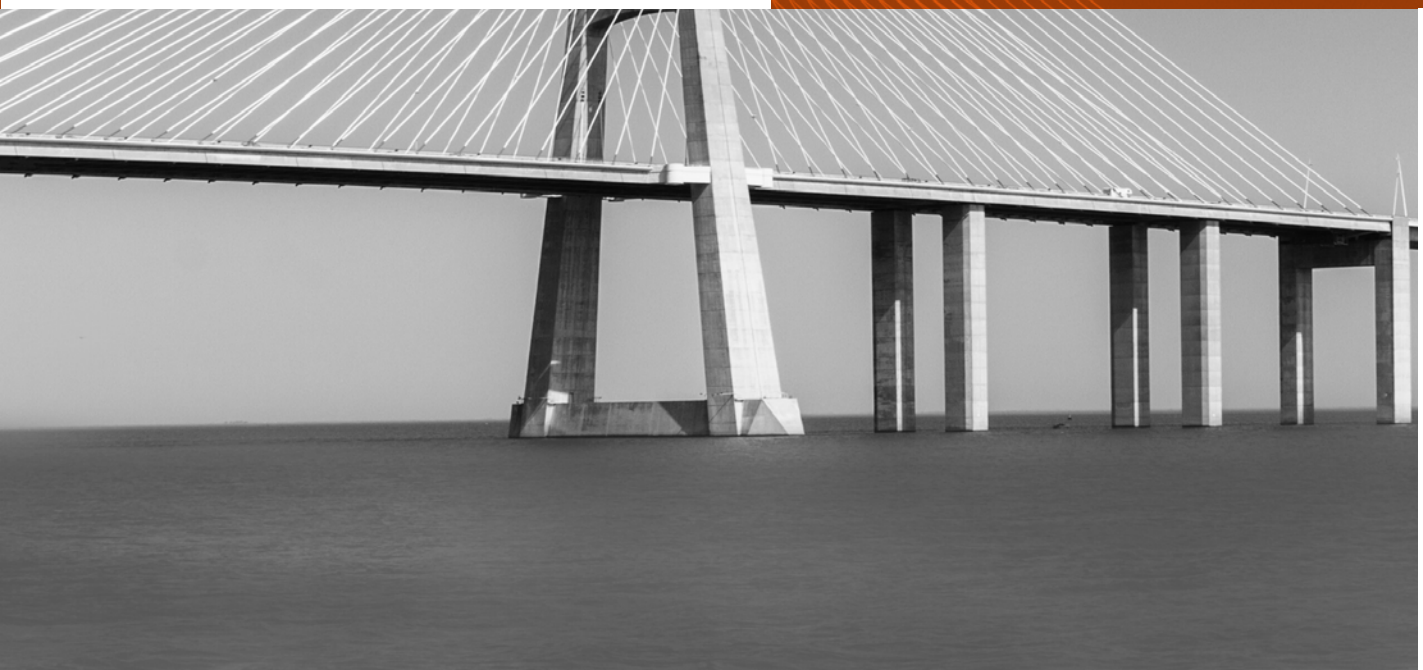
Nowelizacja ustawy o PIP wprowadza możliwość prowadzenia kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych dokonywanych przez organy PIP w sposób zdalny, za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Inspektor będzie mógł żądać transmisji obrazu w czasie rzeczywistym, a dokumenty kontrolne (protokoły, notatki, decyzje, wystąpienia) będą mogły być sporządzane w postaci elektronicznej.

Powyższe zmiany mogą oznaczać dla pracodawców częstsze, ale i sprawniejsze kontrole ze strony organów PIP.

Wymiana danych PIP-ZUS-KAS

Nowelizacja tworzy ramy prawne dla systematycznej wymiany danych między PIP, ZUS a KAS. ZUS udostępni PIP szczegółowe dane o ubezpieczonych i płatnikach, a KAS przekaze dane z deklaracji podatkowych.

Jak wskazał Główny Inspektor Pracy, analiza powyższych danych pozwoli PIP wytypować podmioty, w których z dużym prawdopodobieństwem dochodzi do naruszeń przepisów. Inspektorzy PIP będą więc dysponować znacznie szerszą wiedzą o pracodawcy jeszcze przed rozpoczęciem kontroli. **W praktyce oznacza to, że kontrola przestanie mieć charakter wyrwykowy: inspektor pojawi się tam, gdzie analiza danych wykaze rozbieżności między liczbą umów cywilnoprawnych a profilem działalności czy strukturą składek.** Pracodawcy, u których proporcja umów cywilnoprawnych do umów o pracę odbiega od normy branżowej, mogą zostać zakwalifikowani do grupy podwyższonego ryzyka.



Podwyższone kary dla pracodawców

Nowe przepisy przewidują również istotne zaostrzenie sankcji za naruszenie prawa pracy przez pracodawców, np. za zawarcie z pracownikiem umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy sąd będzie mógł wymierzyć grzywnę do **60 tys. zł**.

Nowelizacja istotnie zaostrza odpowiedzialność za kodeksowe wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Ustawodawca podwoił dolną i górną granicę kar grzywny orzekanej przez sąd, przykładowo za zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy będzie grozić grzywna od **2.000 do 60.000 zł**, podczas gdy dotychczas było to **1.000–30.000 zł**. Wzrastają również maksymalne kwoty grzywien nakładanych przez inspektora pracy w postępowaniu mandatowym – do **5.000 zł**, a w przypadku recydywy do **10.000 zł**.



Ochrona przed odwetem i okres przejściowy

Jednocześnie ustawa przewiduje dwunastomiesięczny okres przejściowy. W jego trakcie pracodawca, który Ochrona w tym czasie dobrowolnie zawrze umowę o pracę z osobą dotychczas zatrudnioną na podstawie umowy cywilnoprawnej spełniającej cechy stosunku pracy, nie poniesie odpowiedzialności wykroczeniowej za dotychczasowe naruszenia w tym zakresie. Stanowi to istotną zachętę do samodzielnego uporządkowania modelu zatrudnienia, ograniczoną jednak czasowo.

Co istotne, nowe przepisy nie wymagają od pracodawcy zawierania umowy z mocą wsteczną, aby mógł skorzystać z wyłączenia odpowiedzialności wykroczeniowej – wystarczy, że umowę o pracę zawrze na przyszłość. Nie zmienia to jednak faktu, że pracownik i inspektor PIP nadal będą mogli dochodzić sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy z mocą wsteczną.

Rekomendacje dla pracodawców – lista kontrolna

Audyt umów cywilnoprawnych i B2B

Przegląd wszystkich umów zlecenia, umów o dzieło i kontraktów B2B pod kątem cech stosunku pracy – nie samej treści dokumentu, ale przede wszystkim codziennej praktyki organizacyjnej.

Na szczególną uwagę zasługują relacje, w których osoba współpracująca świadczy pracę wyłącznie na rzecz jednego podmiotu, w stałych godzinach i pod bieżącym nadzorem. To właśnie te przypadki mogą stać się w pierwszej kolejności przedmiotem zainteresowania organów PIP, dysponujących danymi z ZUS i KAS.

Wykorzystanie okresu przejściowego

12-miesięczny okres przejściowy stanowi szansę na wyeliminowanie ewentualnych nieprawidłowości w stosowanym w organizacji modelu zatrudnienia. W przypadku współpracy noszącej cechy stosunku pracy zasadne jest rozważenie dobrowolnego zawarcia umowy o pracę.

Należy mieć jednak na uwadze, że nowe przepisy nie zamykają pracownikowi drogi do dochodzenia ustalenia istnienia stosunku pracy za okres sprzed dobrowolnej zmiany kwalifikacji umowy.



Rekomendacje dla pracodawców – lista kontrolna

Występowanie o interpretację indywidualną

W przypadku umów, których kwalifikacja prawna budzi wątpliwości, warto rozważyć wystąpienie o wydanie interpretacji indywidualnej. Kluczowe jest precyzyjne i wyczerpujące opisanie rzeczywistych warunków współpracy: pominięcie nawet jednego istotnego elementu, np. sposobu wydawania poleceń czy stopnia samodzielności, może pozbawić ochrony właśnie te aspekty, które są najbardziej ryzykowne. Wydana interpretacja wiąże organy PIP i jest przekazywana niezwłocznie do ZUS oraz KAS, co może mieć istotne znaczenie w ewentualnych postępowaniach prowadzonych przez te organy.

Przeгляд ryzyk podatkowych i składowych

Reklasyfikacja umowy pociąga za sobą konsekwencje na gruncie prawa podatkowego oraz ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych.

O ile decyzja PIP wywołuje skutki finansowe zasadniczo od dnia jej wydania, o tyle sądowe ustalenie istnienia stosunku pracy może obejmować wcześniejsze okresy i wiązać się z dodatkowymi obciążeniami finansowymi, w tym z zapłatą zaległych składek i zaliczek na podatek wraz z odsetkami. Zasadne jest uprzednie oszacowanie potencjalnych kosztów reklasyfikacji w obu scenariuszach oraz przygotowanie odpowiedniego planu działania.



Kontakt:**dr Joanna Ostojka-Kołodziej**

adwokatka | Partnerka
Head of Employment Practice

joanna.ostojka@jdp-law.pl

**Aleksandra Pisarek**

radczyni prawna
Associate

aleksandra.pisarek@jdp-law.pl